

对国内外劳动关系评价的评论和思考

● 张丽华 孙彦玲

内容摘要 本文通过对国内外劳动关系调研和评价的研究进行对比分析发现,目前国内尚未形成一套科学严谨的劳动关系调研体系。在劳动关系评价方面缺乏对已构建的指标体系的实际应用。未来的劳动关系评价应该以严谨的调研为基础,提高评价的可靠性和有效性。

关键词 劳动关系 调研 评价 指标体系

劳动关系是劳动者与劳动力使用者在生产过程中所结成的社会经济关系,也是人类社会最基本的社会关系。在经济高速增长的背景下,我国的劳动关系呈现出多样化与复杂化的特征。尽管已经建立起劳动关系调整机制的基本框架,但2010年以南海本田为代表的集体行动折射出,转型时期的劳动关系问题已发展为一个社会问题,成为影响社会发展的重要因素。

改善劳动关系的前提是明确劳动关系的现状。目前《中国统计年鉴》和《中国劳动统计年鉴》中反映劳动关系的指标,主要体现在劳动争议仲裁机构立案受理劳动争议案件方面,而未包含在工作场所中自发的谈判和产业行动,这难以客观地反映中国的劳动关系状况。本文分别对国内外劳动关系的调研和评价状况进行梳理,探讨相关研究中存在的问题,为我国开展劳动关系调研和构建评价体系提供参考。

一、国外的劳动关系评价状况

劳动关系调研是评价的基础,劳动关系评价又为调研提供指导。在西方,劳动关系的研究受到理论和实践界的普遍重视,不仅建立起劳动关系调研体系,而且在实证研究方面也取得了较大进展。

1. 劳动关系调研

国外劳动关系的调研以英国和澳大利亚的全国工作场所产业关系调查(WIRS/WERS)为代表。

其中英国工作场所产业关系调查始于1968年(即GSS,WIRS的前身),该调查对400家制造和建筑公司的4000位经理和员工进行了访谈。随后在1980年、1984年、1990年、1998年、2004年分别进行了五次全国范围的工作场所产业关系调研(WERS)。调查对象、调查方式、调查门槛等根据环境变化不断进行调整。澳大利亚在1989-1990年和1995年分别开展的WIRS调研,其内容包括:产业关系的结构、过程和结果,工作场所特征、工作场所绩效、产品结构、管理和雇佣实践、工作满意度等。在爱尔兰、法国、加拿大,也都开展了类似的调研。通过对全国工作场所产业关系的纵向跟踪调研,可以监控产业关系的变动情况,为政府政策制定提供信息支持,还为科学研究提供了数据来源。1980年后,大量的学者将WIRS调研数据用于实证研究,研究成果随之激增。

尽管西方劳动关系调研在实践中不断完善,但是仍存在一定的局限,主要体现在:

第一,调研方法。大规模的问卷调研,因样本量大,在统计上可以获得较高的信度和效度,但是在解释“为什么”和揭示过程方面有一定的局限,挖掘不深入。有经验的使用者已经认识到,案例研究与WERS调研相结合将会提高数据的有效性。

第二,调查对象。在以工作场所为单位的雇佣关系调研中,每个工作场所仅访谈一位管理者,单一主体测量的可靠性受到质疑。此外所收集的数据可能超出了被访者的能力和权限,导致被访者无法

表 1 国外劳动关系评价研究

作者	研究目的	调查范围	调查对象	评价指标
Katz, Kochan & Gobeille (1983)	产业关系与企业经济绩效的关系	通用公司 18 个汽车工厂	工厂所有的监督和管理人员	投诉率、员工受处分比例、合同缔结时间和数量、缺勤率、工会和管理方对产业关系氛围的评价等
Christiansen (1983)	组织战略、结构与产业关系的关系	美国 9 个制造业工厂	工厂管理者	劳动成本占总成本比例、离职率、非工会会员比例、缺勤率、抱怨率、相对生产率等
Cutcher-Gershenfeld (1990)	冲突和合作型劳动关系对经济绩效的影响	纽约一大型工会化企业的 25 个工厂	管理者、工会管事、雇员、问题协调员	冲突频率、冲突解决速度、投诉的正式及非正式的解决、工作自主性、工作反馈等
Arthur(1992)	产业关系政策和实践与企业战略的关系	美国的 54 家小型钢铁厂	工厂最高人事经理	非管理者参与管理决策的程度, 维修和技术工人所占比例, 平均管理幅度, 正式渠道的申诉抱怨比例, 平均每件产品的雇佣成本等
Addison & Belfield(2001)	雇员代表、可变工资和员工参与对经济绩效和产业关系的影响	采用英国 WERS90 和 WERS98 年的数据	企业管理者	产业关系氛围、离职率和缺勤率
Kleiner, Leonard & Pilarski, (2002)	1974-1991 年间产业关系政策对企业生产率的影响	美国一家大型飞机制造企业	工会领导、生产管理者	产业关系事件以及管理者和工会领导类型的变化
Gittell, Nordenflycht & Kochan, (2004)	劳动关系对公司绩效的影响	美国航空公司	主要航线的管理者、三大工会领导、全国调节委员会成员	工会化程度、共同治理、工资水平、工作场所文化和谈判冲突

资料来源:作者根据文献整理

完成问卷。

第三,问卷设计。为了获取更多的信息,问卷设计随着调研工作的深入而更复杂,从 1990 年到 2004 年,管理者回答问卷的时间增加了 25%(约 20 分钟)。这带来两个问题,一是问卷本身无法专注于核心的条目;二是被访者可能缺乏耐心,致使问卷的回收质量下降。

第四:动态性。因工作量巨大,WERS 的调研频率很低,加上问卷设计时无法捕捉到未来的变化趋势,所以调研结果可能无法反映劳动关系实践中已经发生的变化。

2. 劳动关系评价

在劳动关系研究领域大量的实证研究,探讨了

劳动关系与企业绩效、成本、战略、人力资源管理等的关系。本文对主要研究整理见表 1。

根据以上文献,从以下几个方面对劳动关系评价分析如下:

第一,研究目的方面。实证研究大都旨在揭示劳动关系与企业绩效之间的关系,但是劳动关系不仅影响企业绩效,仅从企业角度研究劳动关系,可能会弱化劳动关系研究的意义。另外,劳动关系如何影响企业绩效、是否对其他方面产生影响等有待进一步研究。

第二,调研范围方面。美国的航空业和制造业规模较大,工会比较具

有影响力,各项管理政策和措施相对完善,易于获取数据。因此劳动关系研究倾向从这些传统的工会企业入手,但是对新兴行业和小企业的研究较少。

第三,调研对象方面。“关系”具有互动性的特点,因此劳动关系的调研应包括雇员、雇主、工会等多方,才能更客观反映事实。但是从以上研究看,数据往往来源于其中的某一方,影响结果的客观性。

第四,评价指标:客观指标为主,主观指标较少。尽管客观指标较为直观,但是多为事后反映,不能反映当前劳动关系双方的认知和评价;能揭示行为结果,但不能反映劳动关系主体的态度。此外,在劳动关系评价指标的选取上学者尚未达成一致。

二、国内的劳动关系评价状况

1. 劳动关系调研

国内的劳动关系调研报告大致分为两类：一类是区域性劳动关系调研，如《深圳市劳动关系发展报告》、《上海市劳动关系和谐状况研究》。另一类是不同主体开展的调研，如全国工商联的《中国民营企业劳动关系状况调查》、研究学者的《中国劳动关系报告》等。本文重点分析后两个调研，见表2。

表2 国内调研报告比较

调研报告	《中国劳动关系报告》	《中国民营企业劳动关系状况调查》
时间	2007-2008年	2007.7-2007.9
范围	银川、盘锦、青岛、滨州、慈溪、深圳、重庆	上海、天津、重庆、福建、湖南、湖北、广西
企业数量	50家	1000家会员企业
抽样方式	配额抽样	全面调查、等距抽样和便利抽样结合
调查方式	现场问卷调查	留置问卷
问卷设计	企业问卷—均为客观数据 员工问卷—客观问题为主	企业问卷，由企业管理人员填写，以客观数据为主，主观评价较少
一级指标	劳动关系的运行与协调、劳动关系的产出与结果	工资情况、社会保险情况、劳动争议情况、工会工作、劳动保护、集体谈判

资料来源：作者根据文献整理

以上两个调研报告为劳动关系调研的开展做出了有益的尝试，但调研设计仍存在问题。首先，从样本选择看。前者的企业样本数仅为50个，区域选择较窄且选择的依据不够充分，后者选择的企业范围仅限于会员企业，非会员企业没有代表样本。其次，调研对象的选择。前者包括了劳资双方，后者仅调查了企业管理人员，用单方数据评价劳动关系有失客观。第三，问题的设计。两个调研均以客观数据为主，虽然有很强的可操作性，但是不易获取且不能反映双方的态度、认知等。第四，指标的选取。双方都充分考虑了员工方面的利益，但是对企业利益的关注却很少，没有客观全面地平衡双方利益。

2. 劳动关系评价指标体系构建

国内指标体系构建的相关研究，大概分为两类：一类是通过理论推导构建理论基础的研究。吕景春(2005、2009)认为合作是帕累托改进的前提，以帕累托最优理论为基础界定了劳资双方利益改进的可能性边界。文章认为应该从政府干预、“共决

制”建设、完善三方协调机制、促进集体谈判等角度构建和谐劳动关系。李培志(2005)认为和谐劳动关系的实质是劳动关系主体双方权利和义务的平衡，其构建必须要兼顾劳动关系双方的利益，且偏重保护劳动者的利益，并指出和谐劳动关系的建立要通过完善三方机制、集体谈判和降低诉讼成本而实现。另一类是以构建劳动关系评价指标体系为目的的研究。本文将相关研究整理如下，见表3。

国内劳动关系评价指标的构建还处于探索阶段。从研究层次看，多数研究者将企业劳动关系作为评价对象，也有部分研究从区域或集体的角度入手，研究层次较为多样。从理论基础看，有的指标设立有理论指导，有的则凭主观经验构建，理论基础相对薄弱。从指标选取看，选取的指标差异较大且多为主观选取。设计指标时没有考虑数据的可得性，即使进行了实证检验也并未对应用情况进行分析，因此指标体系的有效性有待检验。

三、对国内外相关研究的评述

1. 国内劳动关系调研和评价的严谨性落后于西方

从英国 WIRS 的发展经历可以看出，调研设计的有效性经过实践的检验而提升。目前国内对劳动关系调研和实证研究关注较少，更缺少追踪、重复检验调研设计的机会。大多数研究对构建指标体系的过程介绍不够详细，具体的抽样、调研对象的选择、问卷的设计和和处理等交代较少，因此调研设计的合理性、适用性、可操作性等无法得到验证。

2. 西方的评价体系并不适用于我国的劳动关系评价

国外多以集体劳动关系为主，谈判时间和罢工研究者评价劳动关系的重要指标。而我国的集体谈判、三方协商制度并不完善，还处于个体劳动关系为主的阶段，所以无法直接借鉴其评价指标。此外我国真正意义上的企业都是在改革开放后建立起来的，企业运营的成熟度普遍低于西方，企业内部收集和保留的数据相对有限，因此企业客观数据的

表3 国内劳动关系评价指标体系

作者	评价对象	评价方法	一级指标	应用
汪弘、邱羚 (2001)	企业劳动关系	专家打分法 确定权重	企业景气指标、企业劳动关系测评指标	上海 11 家企业
姜颖等(2006)	微观和宏观 和谐度	主观构建	微观指标(劳动合同制度、工会制度、劳动纪律和规章制度等)、宏观指标(工会的组建率、劳动合同签订率等)	
黄攸立、吴功德 (2006)	企业劳动关系	隶属度分析、 相关分析和 鉴别力分析	企业劳动关系管理行为、企业劳动管理结果	合肥 180 家企业和 27 家企业进行两轮 指标筛选
何圣、王菊芬 (2007)	企业劳动关系	变异系数法、 聚类分析、相 关分析、德尔 菲法等	收入保障、劳动环境、权益实现、技能发展	上海 3022 个企业
赵海霞(2007)	企业劳动关系	多层次模糊 综合评判方 法	权利安排状况、劳动关系建立与调整状况、劳动关系主体行为方式、其他影响应诉	
袁凌、刘星 (2007)	企业劳动关系	隶属度分析、 相关性分析、 层次分析等	就业培训与工作环境、劳动合同与制度建设、工资报酬分配、社会保障、工会与劳动争议	广东东莞的 40 家 企业
秦建国(2008)	个体、集体和 社会劳动关系 和谐度	德尔菲法,多 目标线性加 权函数法	分别根据定量和定性设计个别、集体和社会劳动关系和谐指标体系	对 11 家银行 1999-2005 年的数 据进行检验
张军(2010)	企业劳动关系 预警指标	主观构建	契约指标(劳动合同、集体合同等)、竞争指标(如员工流失率)	
朱智文、张博文 (2010)	社会劳动关系 和谐程度	主观确定评 价指标及比 重	职工工资增长状况、三次产业比较劳动生产率、职业培训及技能鉴定发展状况、工会发展水平	2001-2006 年的宏 观数据进行测量分 析
钱叶芳(2010)	社会和个别 劳动关系	主观理论构 建	劳动关系稳定的表现、劳动关系稳定的产出	
姚先国、郭东杰 (2004)	企业劳动关系		对长远发展的信心、对工会的满意度、对管理层的满意度等	浙江的 10 家改制 国企
孙丽君等(2008)	企业劳动关系 和谐程度		劳动合同制度、职工权益维护、工会组织	分层抽样,调查广州 1200 名职工

资料来源:作者根据文献整理

可得性是设计时必须考虑的问题。

3. 指标体系中硬性指标多,软性指标少

大部分劳动关系评价指标侧重于流失率、投诉率等硬性指标,对于员工感受等软性指标重视不

足。劳动关系不仅是一种经济利益关系,也包含双方对关系的主观认知,所以应关注雇佣双方的心理契约。此外,劳动关系评价的目的之一是改善劳动关系,所以评价指标应具有前瞻性。硬性指标往往在劳动关系恶化之后最为有效,态度和认知等软性指标对行为有较好的预测性,增加软性指标可以提高指标体系的有效性。

4. 在劳动关系调研和评价中对关系双方利益考虑不足

劳动关系是劳资双方互动的结果,对关系的衡量必须同时兼顾双方的利益,仅依靠单方主体提供信息可能导致对劳动关系认知的偏见和不公平。国外的调研设计经历了从单方到多方的转变过程,我国现阶段的调研仍以单方为主。比如全国工商联的调研只调查了企业的管理者;常凯等的

调研则偏重对员工的调查;何圣等以企业的工会干部为调研对象,这种基于研究者知识背景和立场的设计,难免会有失客观、严谨。

5. 对劳动关系调研数据的应用考虑较少

目前国内劳动关系的实证研究都在关注什么是稳定或和谐劳动关系,应从哪些方面评价劳动关系等问题。当用所获得的数据来解释现实问题时,如什么影响了劳动关系,就会发现回答这些问题还需要其他大量数据,象行业、企业规模、所在地域、市场竞争等。英国在上世纪的60-70年代尽管也进行了几次大规模的产业关系调研,但是受调研设计的限制,其数据真正能用来做实证研究的很少。这就要求劳动关系调研的设计要有前瞻性和实用性,其涵盖的内容不仅限于劳动关系本身。

四、未来的研究设想

未来的劳动关系调研和评价可以从以下几个方面推进:

1. 调研设计要有前瞻性和科学性

首先要重视控制变量的设计。现阶段我国劳动关系的多样性和复杂性,要求在劳动关系调研的设计中考虑到众多的控制变量,比如行业、地区、所有制类型、企业规模、成立年限、市场竞争程度等。其次,指标的设计既要有理论基础,也要严格遵循科学的方法,尽量减少个人的主观经验判断,过程的合理和严谨才能保证结果的有效。

2. 调研设计要整合多学科的资源优势

劳动关系与人力资源是相伴而生的两个不同的研究领域。西方经历了从集体劳动关系到个体劳动关系的转型。中国与之相反,正从个体劳动关系向集体劳动关系转变。目前中国的劳动关系状况反映了企业人力资源管理的实践。因此劳动关系的调研要重视对人力资源管理实践的考察,最好由劳动关系和人力资源管理领域的专家共同设计调研方案,以便更客观、全面地反映劳动关系状况。

3. 大规模定量调研与定性调研相结合

大规模调研可以充分反映产业关系现状、变动趋势、变动范围等,调研过程和研究工具的介绍可提高研究的可重复性,使研究结论更为可信,但是对结果的解释性不足,过程研究较少。若想深入地了解劳动关系的变动原因、变化过程等,就要与定性研究相结合,其中最具有代表性的研究方法就是案例研究。案例研究能更直接地对因果关系进行解释、发掘现象背后的机制,两种方法相互补充,可以更全面地剖析劳动关系状况。

4. 以工作场所或公司作为调研的单位

国外的调研主要以工作场所为单位,国内的研究设想则以企业层面为主。由于中国的区域经济发展不平衡,不同地区的劳动力市场、产品市场的竞争程度和政策环境等不同,同一公司不同区域的工作场所的劳动关系实践有较大的差异,所以调研以工作场所为单位更有效。同时,中国的多项经济统计又多以公司为单位,考虑到数据之间的衔接性,则以公司为调研单位更为经济。因此,调研单位还要视调研的目的、能力、范围、内容等而定。

5. 从经济评价和社会评价两个角度关注劳动关系的影响

大量的实证研究在探讨劳动关系对企业绩效的影响。本文认为仅从经济角度评价劳动关系的影响效果是不充分的,劳动关系可以通过心理的传导和示范作用,对社会产生更深层次的影响。比如营造良好劳动关系的企业为其他企业树立标杆,带动社会整体劳动关系的改善。在未来的研究中要关注劳动关系的社會影响,进一步研究如何对劳动关系进行社会评价。

6. 通过调研探寻未来劳动关系发展途径

未来中国采取何种劳动关系解决机制,建立企业工会还是行业工会、是否推行集体谈判等问题都有待进一步探索。不同领域的专家也提出了多种建议,但劳资双方的真实声音不容忽视。专家的引导和政府的规范作用固然重要,但是基于内生的制度更为有效。因此,有必要通过劳动关系调研充分探查劳资双方的态度和期望,以提高政策制定与政策执行的对接性。

参考文献:

1. 常凯:《论个别劳动关系的法律特征——兼及劳动关系法律调整的趋向》,载《中国劳动》,2004年第4期。
2. Cooke, F.L., the Changing Dynamics of Employment Relations in China: An Evaluation of the Rising Level of Labor Disputes[J]. Journal of Industrial Relations, 2008,50(1): 111-138.
3. 李贵卿、陈维政:《合作型劳动关系研究》,四川大学出版社,2008年版。
4. 常凯、陶文忠:《人力资源管理与劳动关系调整》,载《中国人力资源开发》,2006年第8期。
5. Ryan, R., Should New Zealand have a WIRS [J].

(下转第106页)

织形式必须进行改革,为大学生的创新提供实践平台。特别要重视课堂教学的组织,选择适当的组织方法、运用先进的教学方法和手段,既照顾全体学生又发挥学生的积极性。同时,高校还应积极为大学生创新提供交流、学习和提升的空间,开辟“创新实验室”、配备会议室、报告厅和商务谈判专用教室等实践场所为社团开展活动提供有利的支撑。通过模拟创新演练,锻炼学生的创新思维,并通过制定创新计划、组建创新团队、进行创新实践管理的全过程模拟,让学生看到创新的成果。

(四)营造良好的创新氛围

高校必须时刻紧盯社会变化,切实转变教育理念,将高等教育的目标从培养“专业人才”转变为培养“全面型人才”,以学生的发展作为中心,围绕学生的发展设计人才培养模式及体系,营造好创新的良好氛围,为学生的实践能力培养提供必须的条件。同时,高校还应在校内活动和校园文化建设中渗透创新文化,引导学生形成一种“敢于争先、敢于

尝试”的创新意识。学校应积极利用创新型社团开展形式多样的创新教育活动,如举办大学生职业生涯规划大赛,创新项目成果展等,还可以通过校园网、校报、广播台等媒介,来科学合理的评价和宣传大学生创新活动。

参考文献:

- 1.韩照祥、朱惠娟、李强:《探索多元化实践育人模式,培育创新人才》,载《实验室研究与探索》,2011年第1期间。
- 2.孙树枫:《重视实践环节,完善高校创新教育体系》,载《浙江科技学院学报》,2008年第20期。
- 3.龚秀敏:《谈谈创新教育的师资培训》,载《中国大学生就业》,2008年第5期。
- 4.徐小洲、李志永:《我国高校创新教育的制度与政策选择》,载《教育发展研究》,2010年第11期。

(作者单位:江苏科技大学)

■责编 岳晋闽 Tel:010-68345891 E-mail:hrdyjm@sina.cn

(上接第94页)

Labor Market Bulletin, 1996(1): 101-111.

6.Blanchflower, D.G., A. Bryson and J. Forth, Workplace Industrial Relations in Britain, 1980-2004 [J]. Industrial Relations Journal, 2007,38(4): 285-302.

7.Bryson, A., F. Green and K. Whitfield, A Quarter Century of Workplace Employment Relations Surveys [J]. British Journal of Industrial Relations, 2008,46(4): 577-586.

8.Hawke, A. and M. Wooden, The Changing Face of Australian Industrial Relations: A Survey [J]. The Economic Record,1998,74(224):74-88.

9.1995 Australian Workplace Industrial Relations Survey [J]. Australian Economic Review, 1997,30(3): 323-328.

10.Marginson, P., the Survey Tradition in British Industrial Relations Research: an Assessment of the Contribution of Large - Scale Workplace and Enterprise Surveys [J]. British Journal of Industrial Relations, 1998,36(3): 361-388.

11.Delbridge, R. and K. Whitfield, More than mere fragments? The Use of the Workplace Employment Relations Survey Data in HRM Research[J]. The International Journal of Human Resource Management, 2007,18(12): 2166-2181.

12.张丽华、姜惠、何威:《案例研究的说服力》,载《管理

世界》,2008年第6期。

13.何圣、王菊芬:《关于劳动关系评价研究综述》,载《经济纵横》,2007年第8期。

14.Addison, J.T. and C.R. Belfield, Updating the Determinants of Firm Performance: Estimation Using the 1998 UK Workplace Employee Relations Survey [J]. British Journal of Industrial Relations, 2001,39(3): 341-366.

15.Walsh J., Equality and Diversity in British Workplaces: the 2004 Workplace Employment Relations Survey [J]. Industrial Relations Journal,2007,38(4):303-319.

16.汤庭芬:《深圳市劳动关系发展报告》,社会科学文献出版社,2010年版。

17.《上海市劳动关系和谐状况研究报告》,上海市总工会网站,http://shwomen.eastday.com/renda/node5902/node5907/node6568/u1a1377160.html

18.黄孟复:《中国民营企业劳动关系状况调查》,中国财政经济出版社,2008年。

19.常凯等:《中国劳动关系报告-当代中国劳动关系的特点和趋向》,中国劳动社会保障出版社,2009年版。

20.《中国劳动统计年鉴》,中国统计出版社,2010年版。

(作者单位:中国人民大学)

■责编 王 晶 Tel:010-88383907 E-mail:wjtg17@163.com